

Makale Türü / Article Type:

Araştırma Makalesi / Research Article

Gönderilme Tarihi / Submission Date:

03/08/2023

Kabul Tarihi / Accepted Date:

12/09/2023

## Görsel sanatlar öğretmenlerinin iş doyumlarının belirlenmesi üzerine bir araştırma

*Gülcan EROĞLU<sup>1</sup> & Raif KALYONCU<sup>2</sup>*

### Öz

Bu çalışmanın amacı görsel sanatlar öğretmenlerinin iş doyumlarını demografik faktörler açısından incelenmek ve gelişimlerine katkı sağlayacak önerilerde bulunmak, öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini üzerinde hangi değişkenlerin etkili olduğu sorusuna cevap aramaktır. Araştırmada tarama modeli tercih edilmiştir. Trabzon İl Millî Eğitim Müdürlüğüne bağlı görev yapan görsel sanatlar öğretmenleri hedef kitleyi oluşturmuştur. Öğretmenlerin iş doyumları “Minnesota İş Doyum Ölçeği” kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, görsel sanatlar öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri düşük çıkmıştır. İş doyumunu alt boyutları bakımından ücret ve terfi boyutlarında iş doyumunu diğerlerine kıyasla düşük olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin haftada girdikleri ders saati değişkeni ile iş süreçleri alt boyutunda, katıldıkları hizmet içi kurs veya seminer sayısı değişkeni ile ücret alt boyutunda, ceza alma durumları ile yönetim alt boyutunda, aldıkları ödül sayısı ile iş arkadaşları ve iletişim alt boyutunda, düzenlenen sosyal etkinlik sayısı değişkeni ile yönetim alt boyutunda iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** İş doyumunu, Öz-yeterlilik, Görsel sanatlar öğretmeni, Öğretim, Eğitim.

<sup>1</sup> Öğretmen; Bener Cordan Ortaokulu, Millî Eğitim Bakanlığı, Trabzon, Türkiye

E-mail: [gulcaneroglu74@gmail.com](mailto:gulcaneroglu74@gmail.com)

ORCID: 0000-0003-1692-1886

<sup>2</sup> Prof. Dr.; Trabzon Üniversitesi, Fatih Eğitim Fakültesi, Güzel Sanatlar Eğitimi Anabilim Dalı, Resim İş Öğretmenliği Programı, Trabzon, Türkiye

E-mail: [rkalyoncu@trabzon.edu.tr](mailto:rkalyoncu@trabzon.edu.tr)

ORCID: 0000-0002-8823-0315

**Atf İçin / For Citation:** EROĞLU, G. & KALYONCU, R. (2023). Görsel sanatlar öğretmenlerinin iş doyumlarının belirlenmesi üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Bilimler ve Eğitim Dergisi – USBED* 5(9), 749-774. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/usbed>

**An investigation on determining of the job satisfaction of visual arts teachers****Abstract**

The aim of this study is to examine the visions of job satisfaction of visual arts teachers in terms of demographic factors and to make suggestions to contribute to their development, to find out which variables are effective on teachers' job satisfaction levels. The screening model was preferred in the study. In the districts and centers of Trabzon Provincial Directorate of National Education, visual arts teachers working at secondary and high school levels. Teachers' job satisfaction was based on the Minnesota Job Satisfaction Scale. When the research results are evaluated, it is seen that the level of job satisfaction of the visual arts teachers is low. In terms of job satisfaction sub-dimensions, job satisfaction was found to be lower in terms of wage and promotion than other dimensions. With the variable of the number of social events held in the sub-dimension, the number of in-service courses or seminars in the sub-dimension of the sub-dimension, the number of awards and the sub-dimensions of the number of awards received by the teachers and the sub-dimension of the colleagues, A significant difference was found between the job satisfaction of the management sub-dimension at confidence level.

**Keywords:** Job satisfaction, Self-efficacy, Pimary schools, Arts Teacher, Teaching, Education.

**GİRİŞ**

Eğitim, toplumların gelişmesinde, bireylerin gelişiminde çok önemli bir faktördür. Bireylerin yaşadıkları süre boyunca davranışlarında bilerek ve isteyerek değişiklikler meydana gelir. Bu süreç eğitim sürecidir (Ertürk, 1975, 3). Eğitim, bireylerde planlı değişimleri kapsar, yani tesadüflere bırakılmaz. Diğer bir deyişle toplumun istekleri ve beklentilerine uygun olan davranışlarda değişiklik meydana gelmesidir. Aynı zamanda eğitim, öğrencilerin yaparak ve yaşayarak öğrendikleridir (Gürsel, 2007, 1).

Okullar eğitimin düzenli disiplinli olarak verildiği kurumlardır. Bireyleri çocukluktan başlayarak, farklı dönemler halinde uzunca bir süre içerisinde tutar. Okullar uzman bir örgüt yapısıyla eğitim ve öğretim sürecinde vardır (Ekinci, 2006, 5).

Karşısındakilere yeni davranışlar ve beceriler kazandırmak, bilgi vermek durumunda olan yani öğretene konumunda olan bir taraf vardır. Bunun karşısında ise bu bilgi ve becerileri öğrenmek isteginde ve çabası içerisinde bulunan öğrenen taraf vardır. Bu iki taraf öğrenme etkinliğinde etkindir.

Öğretimin içeriği, eğitimin amaçlarına uygun şekilde belirlenir. Öğretim sayesinde bu amaçlar öğrencilere kazandırılmaya çalışılır. Aslında öğretim eğitimin aracıdır. Öğretim sürecinde; öğretimin planlanması, uygulanması ve değerlendirilme aşamaları vardır (Sünbül, 2007, 3).

Bireyin ailesinden aldığı bilgi ve becerileri ilköğrenimdir. Okulda bireylerin kazanacağı bilgi ve becerilerde öğretmenin önemi aileden daha büyüktür. Öğretmenler verilecek bu öğretimin planlanmasında çok önemli yer tutarlar. Aynı zamanda bu planın uygulanması ve değerlendirmesinde bulunan asıl kişilerdir. Bu önemin farkında olan öğretmenler öz-yeterliliği yüksek öğretmenlerdir. Bu öğretmenler araştıran, kendine güvenen, yeniliklere açık, problem çözebilen, bilgiye ulaşabilen, bireylerin yetiştirilmesinde çok etkili olacak, bu sorumluluğu yükleneceklerdir. Öğrencilerdeki olumsuz davranışları fark edip düzeltme çabası içine giren onların yeteneklerini keşfedip geliştirmeye çalışan eğitim için çaba sarf eden kişiler öğretmenlerdir. Öğretmenlerin aldığı eğitimin, kendilerine olan güvenleri ve başarıma inancı, öğretmende olması gereken yeterlik inancı ile direkt ilişkilidir (Sağlam, 2007, 51).

Öğretmenin uzmanlığını devam ettirmede en önemli etkenler iş doyumunu ve öz-yeterlik olarak kabul edilir (Pillay vd., 2005). İş doyumunu yeterli olmayan öğretmenler, çalışma arkadaşlarından yardım almada problem yaşayabilmektedirler (Brouwers & Tomic, 2000). Kişiler ortaya koydukları ürünler ile ilgili görüşleri onların iş doyumlarını etkileyebilmektedir (Hodges, 2005). Öz-yeterlikleri yüksek olan öğretmenlerin, iş doyumunu üst seviyelere çıkaran ve destekleyen fertlerle ilişkileri geliştirmeleri ve uygun koşulları meydana getirmeleri daha kolay olabilmektedir (Caprara vd., 2006). İş doyumunu düşüklüğü, kişilerin, çalışma etkinliğindeki sürekliliğine, iş hoşnutsuzluğuna ve çalışma performansında azalmaya sebep olur. Gelişmiş örgütler insan kaynakları stratejilerini belirlerken iş doyumunu bağımsız değişken olarak ele almaktadırlar. Bununla birlikte, kişilerin iş doyumunu yükseltmede, onların yaşam ve iş hayatı kalitesini ileri taşımaları önemli hale gelmiştir (Keser, 2005). Kişilerin hayatlarındaki doyum, kendi yaşam ölçütleri ve ilişkilerinin tamamını kapsar. Ekonomik şartlar, iş konumları, çalışma çevreleri, öğretmenlerin yaşam doyumlarını etkiler.

Buna bağlı olarak öğretmenlerin yaşam doyumlarında, iş tatmini ve mesleki tükenmişlik seviyelerini görme tarzları, etkili olmaktadır (Avşaroğlu vd., 2005). Bireylerin yaşam doyumunu çalışma süreleri etkilemekte ve yaşam boyu kişisel amaçlarına varma istekleri açısından önemli bir yere sahip olmaktadır. Diğer taraftan yaşam doyumunu, bireylerin amaçlarına ulaşmadaki gösterdikleri başarı seviyesi olarak da görülebilir

(Aysan & Bozkurt, 2004). Kişilerin öz-yeterlikleri ile yaşam doyumu ilişkisinin uyumlu olması, karşılaştıkları güçlükler karşısında sorunları çözmeye gösterdikleri becerilerinden tespit edilebilir. Bu kişiler her durumda “yapabilirim” mantığıyla hareket ederler (Azar vd., 2006).

Ülkemizde sadece iş doyumu Yelboğa (2007), Şahin (2013), Büyükgoze vd., (2014) tarafından ele alınmıştır. Akın & Koçak (2007), Izgar (2008), Recepoğlu (2008), Günbayı & Tokel (2012), Aksoy, Apak, Eren vd., (2014), Kumcagiz vd., (2014) ise iş doyumunun farklı değişkenlerle ilişkilerini incelemiştir. Yabancı literatürde; Haq & Hasnain (2014), Rahman, Parveen, Shahriar vd., (2014) iş doyumunu tek başına ele almış, Mottet, Beebe vd., (2004), Tsigilis, Zachopoulou vd., (2006), Klassen, Usher vd., (2010), Høoigard, Giske vd., (2012), Akomolafe & Olatomide (2013), Skaalvik & Skaalvik (2014), Chamundeswari (2013), Stearns, Banerjee, Mickelson vd., (2014), Rani & Rani (2014), Musenze vd., (2014), Schubert-Irastorza & Fabry (2014) ise iş doyumunu farklı değişkenlerle ilişkiye getirmiştir.

Bu çalışmada öğretmenlerin iş doyumları incelenmiş ve görsel sanatlar öğretmenleri açısından analiz edilmiştir.

### **Yöntem**

Bu çalışmada kullanılan materyal ve yöntemler aşağıda açıklanmıştır.

### **Araştırma Modeli**

Araştırmada değişkenler arasında ilişkiyi ortaya koyma ve karşılaştırmaya dayalı ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. “İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir. Korelasyon ve karşılaştırma olarak ikiye ayrılan ilişkisel tarama modelinin çalışmada kullanılan korelasyon türü ile değişkenlerin nasıl değiştiği ve mevcut değişimin nasıl gerçekleştiği araştırılmış, karşılaştırma türü kullanılarak, en az iki değişken arasında bağımsız değişkene göre gruplar oluşturularak bağımlı değişkene göre gruplar arasında fark olup olmadığı incelenmiştir” (Karasar, 1995, 81-82).

### **Araştırma Evren ve Örneklemi**

Araştırmanın evrenini, Trabzon İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı ilçeler ve merkezinde, 2017–2018 eğitim-öğretim yılında görev yapan toplam 340 görsel sanatlar öğretmeni oluşturmaktadır (Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], 2013). Hazırlanan anketler il genelindeki okullara gönderilerek öğretmenlere ulaşması sağlanmıştır. Sonuçta Trabzon İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullardaki 340 görsel sanatlar öğretmeninden toplam 105 öğretmen araştırma örneklemini oluşturmuştur (n=105).

### Veri Toplama Araç ve Teknikleri

Çalışmada veri toplama aracı olarak kullanılan Paul E. Spector'un (1997) Job Satisfaction Scale/İş Doyumu ölçeği veri toplamada kullanılmıştır. Bu ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha Coefficient) Spector vd., (2007) tarafından 2870 denek üzerinde 0.91, Yelboğa (2009) tarafından 380 denek ile yapılan çalışmada 0.78, Özcan (2013) tarafından 378 denek ile yapılan çalışmada 0.82 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ise (n=105) denek kullanılmış ve alfa değeri 0.61 olarak belirlenmiştir (Tablo 1).

**Tablo 1**

*JSS Güvenirlilik Katsayısı, Crombach Alpha Değerleri.*

	Spector ve ark. (2007)		Yelboğa (2009)		Özcan (2013)		Araştırma (2019)	
	n	Cronbach Alpha	n	Cronbach Alpha	n	Cronbach Alpha	n	Cronbach Alpha
Ödeme	2870	.75	380	.63	378	.60	105	.562
Terfi	2870	.73	380	.69	378	.74	105	.574
Yönetim	2870	.82	380	.74	378	.59	105	.515
Özlük Hakları	2870	.73	380	.65	378	.63	105	.619
Ödüller	2870	.76	380	.71	378	.60	105	.542
İş Süreçleri	2870	.62	380	.76	378	.69	105	.545
İş Arkadaşları	2870	.60	380	.77	378	.62	105	.531
Çalışma Ortamı	2870	.78	380	.82	378	.72	105	.545
İletişim	2870	.71	380	.88	378	.67	105	.522
Toplam	2870	.91	380	.78	378	.82	105	.606

Tablo 1 incelendiğinde araştırma kapsamında elde edilen veriler ve Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı değerleri daha önceden yapılmış olan araştırmalara paralel özellik göstermektedir.

JSS iş doyumunu ölçeceği oldukça sık kullanılan ölçme araçlarının başında gelmektedir. Bu çalışmada da öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Spector'un İş Doyumu Ölçeği tercih edilmiştir. Bu ölçek 36 maddeden oluşmaktadır ve çalışmada bu 36 madde de kullanılmıştır.

### **Verilerin Analizi**

Araştırma verilerinin analizi için SPSS 22.0 istatistiksel veri analizi programı kullanılmıştır. Analizlerde iş doyumunu ve öz-yeterliliğin çevresel faktörleri ve bireysel faktörler olan demografik değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkileri incelenmiştir. Yordayıcı değerlerin anlamlılık düzeylerinin belirlenmesinde Mann Whitney U testi ve anlamlılık değerleri göz önünde tutulmuştur. Demografik değişkenler Kruskall Wallis farklılık testine tabi tutulmuştur. Anlamlı bir farklılık bulunması durumunda Mann Whitney- U testi ile ikili karşılaştırma yoluna gidilmiştir. Kruskall-Wallis testi sonucunda anlamlı farklılık çıkan değişkenlerde çoklu karşılaştırma için hangi gruplar arasında farklılıkların olduğunu tespit etmek amacıyla One-way Anova ile Tamhane's T2 testi uygulanmıştır.

### **BULGULAR**

Araştırmaya katılan öğretmenler ile ilgili demografik veriler ve araştırma problemleri dâhilinde yapılan istatistiksel analiz çalışmaları yapılmıştır. Analiz basamaklarında parametrik olmayan testlerden Kruskall Wallis testi ve Mann Whitney-U testi kullanılmıştır.

#### **Öğretmenlere İlişkin Kişisel Bilgiler**

Görsel sanatlar öğretmenlerinin "cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, branş, kıdem, son bulunduğu kurumdaki görev süresi, mezun olduğu okul türü, girdiği sınıf veya sınıflardaki öğrenci mevcudu, görev yaptığı okul türü, haftada girdiği ders saati, öğretmenlik meslek bilgisi ile ilgili katıldığı kurs ve seminer sayısı, ceza alıp almadığı,

aldığı ödül adedi, yaptığı veli toplantılarına katılan velilerin oranı, ayda okuduğu mesleki yayın veya kitap (internet ile erişim dahil) ve çalıştığı okulda yıl boyunca yapılan etkinlik sayısına ilişkin” bilgiler Tablo 2’de gösterilmiştir.

**Tablo 2**

*Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklere ve bazı değişkenlere göre dağılımları*

Değişkenler	Alt Kategoriler	N	%	Toplam
Cinsiyet	Kadın / Erkek	62 / 43	59.0 / 41.0	105
Medeni Durum	Evli / Bekar	95 / 10	90.5 / 9.5	105
Yaş	21-30 yıl	6	5.7	105
	31-40 yıl	40	38.1	
	41-50 yıl	51	48.6	
	51 yıl ve üstü	8	7.6	
Öğrenim Durumu	Ön Lisans / Lisans / Lisansüstü	1 / 94 / 10	1.0/89.5 / 9.5	105
Kıdem	1-5 yıl	7	6.7	105
	6-10 yıl	14	13.3	
	11-15 yıl	15	14.3	
	16-20 yıl	41	39.0	
	21 yıl ve üstü	28	26.7	
Okulundaki Çalışma Süresi	1-5 yıl	48	45.7	105
	6-10 yıl	26	24.8	
	11-15 yıl	20	19.0	
	16 yıl ve üstü	11	10.5	
Mezun Olduğu Okul	Eğitim Fakültesi / Diğer	103 / 2	98.1 / 1.9	105
Ortalama Öğrenci Sayısı	1-20	37	35.2	105
	21-40	68	64.8	
Çalışılan Okul Türü	İlköğretim	78	74.3	105
	Genel Lise	4	3.8	
	Anadolu-Fen Lisesi	15	14.3	
	Mesleki ve Teknik Lise	8	7.6	
Haftalık Girilen Ders Saati	1-15	44	41.9	105
	16-20	37	35.2	
	21-25	7	6.7	
	26-30	17	16.2	

	Hiç	5	4.8	
	1	2	1.9	
Katıldığı Kurs ve Seminer Sayısı	2	14	13.3	105
	3	11	10.5	
	4	8	7.6	
	5 ve daha fazla	65	61.9	
Ceza Durumu	Almadı / Aldı	98 / 7	93.3 / 6.7	105
	Hiç	29	27.6	
	1	8	7.6	
Aldığı Ödül Sayısı	2	17	16.2	105
	3	10	9.5	
	4	13	12.4	
	5 ve daha fazla	28	26.7	
Veli Katılma Oranı	Yarıdan az	38	36.2	
	Yarısı	33	31.4	105
	Yarıdan fazla	30	28.6	
	Tamamı	4	3.8	
Bir Ayda Okunan Mesleki Yayın ve Kitap Sayısı	Hiç	37	35.2	
	1	26	24.8	
	2	25	23.8	105
	3	11	10.5	
	4 ve daha fazla	7	6.7	
Okulda Düzenlenen Sosyal Etkinlik Sayısı	Hiç	10	9.5	
	1	15	14.3	
	2	18	17.1	105
	3	18	17.1	
	4 ve daha fazla	44	41.9	

### Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin İş Doyumlarına Ait Bulgular

Görsel Sanatlar öğretmenlerinin iş doyumlarının belirlenmesine yönelik yapılan ölçekte toplam 36 soru bulunmaktadır. Her bir soru için bulunan medyan ve ortalama değerleri Tablo 3’de gösterilmiştir.



**Tablo 3***Öğretmenlerin ifadelere katılım düzeyi*

Sıra No	Ölçek	Ortalama	Medyan
1	Yaptığım iş karşılığında adil bir ücret aldığımı düşünüyorum.	2.73	2.00
2	İşimde yükselme şansım çok düşüktür.	4.05	4.00
3	Yöneticim yaptığı işte oldukça yeterlidir.	4.37	5.00
4	İşimin karşılığında bana sağlanan hak ve ödeneklerden memnun değilim.	4.00	4.00
5	İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim.	3.80	4.00
6	İşyerimdeki kurallar işi hakkıyla yapmamı zorlaştırmaktadır.	3.34	3.00
7	Birlikte çalıştığım insanları seviyorum.	4.94	5.00
8	Bazen yaptığım işin çok anlamsız olduğunu hissediyorum.	2.36	2.00
9	İşyerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum.	4.45	5.00
10	İşyerimde ücret artışları az oluyor.	4.54	5.00
11	İşini iyi yapana adil bir şekilde yükselme şansı veriliyor.	2.33	2.00
12	Yöneticim bana karşı adil değildir.	2.50	2.00
13	İşyerimde verilen hak ve ödenekler diğer pek çok işletmeden kadar iyidir.	2.85	3.00
14	Yaptığım işten hoşnut olmadığımı düşünüyorum.	2.15	2.00
15	İş yapmak için harcadığım çabalar nadiren formalite işler tarafından engellenir.	3.42	3.00
16	Birlikte çalıştığım insanların yetersizliği nedeniyle daha çok çalışmak zorundayım	2.65	2.00
17	İşyerimde yaptığım işlerden hoşlanıyorum.	4.75	5.00
18	Bu işyerinin hedefleri bana açık ve belirgin gelmiyor.	2.97	3.00
19	Bana verdikleri ücreti düşündüğümde takdir görmediğimi hissediyorum.	3.62	4.00
20	Bu işyerindeki insanlar diğer işyerlerindeki kadar hızlı yükselmektedirler.	2.61	3.00

21	Yöneticim çalışanlarının hislerine çok az ilgi gösterir.	3.08	3.00
22	İşyerinde aldığımız hak ve ödenekler adildir.	3.53	4.00
23	Bu işyerinde çalışanlar çok az ödüllendiriyorlar.	4.22	4.00
24	İşyerinde yapmam gereken çok iş var.	4.05	4.00
25	İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum.	4.50	5.00
26	Çoğu zaman bu işyerinde neler olduğunu bilmediğimi hissediyorum.	2.94	3.00
27	Yaptığım işten gurur duyuyorum.	5.31	6.00
28	Ücretimdeki artışlardan memnunum.	2.36	2.00
29	İşyerinde almamız gerekip de almadığımız ek ödenekler ve haklar var.	3.01	3.00
30	Yöneticimi seviyorum.	4.50	5.00
31	Bu işyerinde çok fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşmak zorundayım.	4.00	4.00
32	Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini sanmıyorum.	4.04	4.00
33	Yükselmek için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum.	3.06	3.00
34	İşyerimde çok fazla çekişme ve kavga var.	2.96	2.00
35	İşimden hoşlanıyorum.	5.31	6.00
36	Yapmam gereken işler yeterince açık ve net değildir.	2.41	2.00

Çalışmadan elde edilen iş doyumunu boyutlarına ait ortalama ve medyan değerleri Tablo 4'de verilmiştir.

**Tablo 4**

*Boyutlar bazında katılım düzeyleri*

Boyutlar	Ortalama	Medyan
Ücret	3.31	3.50
Terfi	3.01	3.00
Yönetim	3.61	3.50
Maaş Dışı Haklar	3.46	3.67
Ödüllendirme	3.55	3.50

İş Prosedürü	3.70	3.50
Çalışma Arkadaşları	3.76	3.75
İşin Doğası	3.84	3.75
İletişim	3.79	3.50

Ücret ve terfi boyutlarının skorları diğer boyutlara göre düşüktür. Bu öğretmenlerin ücret ve terfi boyutlarında en düşük iş doyumuna, işin doğası, iletişim ve çalışma arkadaşları boyutlarında ise en yüksek iş doyumuna sahiptirler. Buradan hareketle öğretmenlerin ücretlerinden ve terfi imkânlarından memnun olmadıkları, çalıştıkları işten ve çalışma arkadaşlarından ise hoşnut oldukları söylenebilir.

Görsel sanatlar öğretmenlerinin iş doyumunu ile haftada girdikleri ders saati arasında iş süreçleri alt boyutunda, katıldıkları hizmet içi kurs veya seminer sayısı arasında ücret alt boyutunda, ceza durumları arasında yönetim alt boyutunda, aldıkları ödül sayısı arasında iş arkadaşları ve iletişim alt boyutunda, okullarında düzenlenen sosyal etkinlik sayısı arasında yönetim alt boyutunda  $p < .05$  düzeyinde istatistiksel olarak farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Görsel sanatlar öğretmenlerin iş doyumunu puanlarında haftada girdikleri ders saatine göre  $p < .05$  düzeyinde sadece iş süreçleri alt boyutunda istatistiksel olarak bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (Tablo 5).

**Tablo 5**

*Öğretmenlerin haftada girdikleri ders saatleri ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiye ait kruskall wallis tablosu*

Değişkenler	Haftada girdikleri ders saati	n	$\bar{x}$	Ortalamalar Sırası	Serbestlik Derecesi	Ki-kare değeri	P
İş süreçleri	0-15 ders	44	3.41	43.22	3	10.709	.013*
	16-20 ders	37	3.76	54.97			
	21-25 ders	7	4.04	63.93			
	26-30 ders	17	4.19	69.53			

Kruskall-Wallis testi sonucunda öğretmenlerin haftada girdikleri ders saati ile iş doyumları arasında anlamlı farklılık bulunan iş süreçleri alt boyutunda hangi gruplar

arasında farklılık olduğunu tespit etmek için One Way Anova ile Tamhane's T2 testi uygulanmıştır (Tablo 6).

**Tablo 6**

*İş prosedürü boyutu iş doyumunu ile haftada girilen ders saati ilişkisini gösteren One Way Anova Testi sonuçları*

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
Gruplar arası	8.588	3	2.863	3.487	.019
Gruplar içi	82.923	101	.821		
Toplam	91.512	104			

Tablo 7 incelendiğinde haftada 26-30 derse giren öğretmenler ile haftada 0-15 derse giren öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Diğer gruplar arasında ise  $p < 0.05$  güven düzeyinde anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

**Tablo 7**

*İş prosedürü boyutu iş doyumunu ile haftada girilen ders saati grupları arasında farklılıkları gösteren Tamhane t2 testi sonuçları*

Haftada Girilen Ders Saati	Haftada Girilen Ders Saati	Ortalama Farklar	Standart Hata	p
	16-20 ders	-.34198	.19062	.380
0-15 ders	21-25 ders	-.62094	.52560	.857
	26-30 ders	-.77640*	.25896	.032
26-30 ders	0-15 ders	.77640*	.25896	.032
	16-20 ders	.43442	.25564	.470
	21-25 ders	.15546	.55251	1.000

\* Aralarında fark olan gruplar

Öğretmenlerin iş doyumunu puanlarında katıldıkları hizmet içi kurs veya seminer sayısına bağlı olarak  $p < 0.05$  düzeyinde istatistiksel olarak bir farklılık sadece ücret alt boyutunda bulunmuştur (Tablo 8).

**Tablo 8**

Öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi kurs veya seminer sayısı ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiye ait Kruskal Wallis tablosu

Değişkenler	Katılan ders veya seminer sayısı	n	$\bar{x}$	Ortalamalar Sırası	Serbestlik Derecesi	Ki-kare değeri	P
Ücret	Hiç	5	3.60	65.80	5	13.808	.017*
	1 adet	2	4.12	94.50			
	2 adet	14	2.70	29.39			
	3 adet	11	3.34	54.05			
	4 adet	8	3.40	58.81			
	5 ve üzeri	65	3.38	54.93			

Öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi kurs veya seminer sayıları ile iş doyumları arasında anlamlı farklılık bulunan ücret alt boyutunda hangi gruplar arasında farklılık olduğunu tespit edilmiştir (Tablo 9).

**Tablo 9**

Ücret boyutu iş doyumu ile öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi kurs ve seminer sayısı ilişkisini gösteren One Way Anova testi sonuçları

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
Gruplar arası	7.464	5	1.493	3.750	.004
Gruplar içi	39.414	99	.398		
Toplam	46.879	104			

**Tablo 10**

Ücret boyutu iş doyumunu ile öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi kurs ve seminer sayısı ilişkisini gösteren Tamhane t2 testi sonuçları

Katılınan Kurs ve Seminer Sayısı	Katılınan Kurs ve Seminer Sayısı	Ortalama Farklar	Standart Hata	p
1 adet	Hiç	.52500	.27500	.839
	2 adet	1.42857*	.25802	.004
	3 adet	.78409	.21591	.138
	4 adet	.71875	.28714	.439
	5 adet ve üzeri	.74038	.14441	.504
2 adet	Hiç	-.90357	.33309	.260
	1 adet	-1.42857*	.25802	.004
	3 adet	-.64448	.28625	.408
	4 adet	-.70982	.34318	.569
	5 adet ve üzeri	-.68819	.23702	.146

\* Aralarında fark olan gruplar

Tablo 10 incelendiğinde 1 adet hizmet içi kurs veya seminere katılan öğretmenler ile 2 adet hizmet içi kurs veya seminere katılan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Diğer gruplar arasında ise  $p < 0.05$  güven düzeyinde anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Buradan hareketle genel olarak hizmet içi kurs alımının görsel sanatlar öğretmenlerinin iş doyumunu üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir.

Görsel sanatlar öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinde ceza alma durumuna göre göre anlamlı bir farklılıklar tespit edilmiştir (Tablo 11'de)

**Tablo 11***Öğretmenlerin ceza alma durumları ile iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması Mw-U testi*

Değişkenler	Ceza Durumu	n	$\bar{x}$	Z puanı	P
Yönetim	Almadı	98	3.64	2.648	.008*
	Aldı	7	3.21		

Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinde ceza alma durumları açısından  $p < .05$  düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık sadece yönetim alt boyutunda ortaya çıkmıştır ( $p = 0.008$ ). Bunun nedeni ceza alan öğretmenlerin yönetimle yaşadıkları problemlerden kaynaklandığı söylenebilir.

Görsel sanatlar öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinde aldıkları ödül sayısı açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek için Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır (Tablo 12).

**Tablo 12***Öğretmenlerin aldıkları ödül sayısı ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiye ait kruskall wallis tablosu.*

Değişkenler	Alınan Ödül Sayısı	n	$\bar{x}$	Ortalamalar Sırası	Serbestlik Derecesi	Ki-kare değeri	P
İş arkadaşları	Hiç	29	3.64	47.33	5	22.572	.000*
	1 adet	10	3.43	34.80			
	2 adet	15	3.82	54.20			
	3 adet	10	3.10	25.95			
	4 adet	13	4.10	64.96			
	5 ve üzeri	28	4.06	68.84			
İletişim	Hiç	29	3.86	56.84	5	14.062	.015*
	1 adet	10	3.68	54.75			
	2 adet	15	3.53	41.03			
	3 adet	10	3.33	29.65			
	4 adet	13	3.65	48.15			
	5 ve üzeri	28	4.11	65.39			

Öğretmenlerin iş doyumları puanlarında aldıkları ödül sayısına bağlı olarak  $p < .05$  düzeyinde istatistiksel olarak, iş arkadaşları ve iletişim alt boyutlarında farklılık bulunmuştur. Hangi gruplar arasında farklılık olduğunu tespit etmek için One Way Anova ile Tamhane's T2 testi uygulanmıştır (Tablo 13).

**Tablo 13**

*İş arkadaşları, iletişim alt boyutlarında ve genel iş doyumları ile öğretmenlerin aldıkları ödül sayısı ilişkisini gösteren One Way Anova testi sonuçları*

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
Çalışma Arkadaşları	Gruplar arası	9.989	5	1.998	5.249	.000
	Gruplar içi	37.683	99	.381		
	Toplam	47.673	104			
İletişim	Gruplar arası	6.489	5	1.298	3.018	.014
	Gruplar içi	42.565	99	.430		
	Toplam	49.054	104			

Tablo 13 incelendiğinde çalışma arkadaşları alt boyutunda hiç ödül almamış öğretmenler ile 5 adet ve üzeri ödül almış öğretmenler arasında ( $p=0.034$ ) ve 1 adet ödül almış öğretmenler ile 5 ve üzeri ödül almış öğretmenler arasında ( $p=0.040$ ) istatistiksel anlamda fark olduğu görülmektedir. Yani  $p < 0.05$  güven düzeyinde hiç ödül almamış ve 1 adet ödül almış öğretmenler ile 5 ve daha fazla ödül almış öğretmenler çalışma arkadaşları alt boyutundaki iş doyumları arasında anlamlı farklılık vardır ve 5 ve üzeri ödül almış öğretmenlerin, hiç ödül almamış ve 1 adet ödül almış öğretmenlere göre çalışma arkadaşlarından daha çok memnun oldukları ortaya çıkmıştır. Diğer gruplar arasında ise  $p < 0.05$  güven düzeyinde anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Bu veriler ışığında ödül alan aşarılı öğretmenlerin hiç ödül almamış veya az ödül almış öğretmenlere göre çalışma arkadaşları ile olan ilişkileri iş doyumlarını olumlu etkilediği söylenebilir.



**Tablo 14**

*Beklenen ödüller, iş arkadaşları, iletişim alt boyutlarında ve genel iş doyumunu ile öğretmenlerin aldıkları ödül sayısı ilişkisini gösteren Tamhane t2 testi sonuçları*

İş doyumunu Boyutu	Aldığı Ödül Sayısı	Aldığı Ödül Sayısı	Ortalama Farklar	Standart Hata	p
Çalışma Arkadaşları	Hiç	5 adet ve üzeri	-.42457*	.13262	.034
	1 adet	5 adet ve üzeri	-.63750*	.18087	.040
	5 adet ve üzeri	Hiç	.42457*	.13262	.034
		1 adet	.63750*	.18087	.040
İletişim Boyutu İş Doyumu	Hiç	3 adet	.53707*	.16423	.038
	3 adet	Hiç	-.53707*	.16423	.038
		5 adet ve üzeri	-.78214*	.17254	.001
	5 adet ve üzeri	3 adet	.78214*	.17254	.001

\* Aralarında fark olan gruplar

Yine Tablo 14 incelendiğinde iletişim alt boyutunda hiç ödül almamış öğretmenler ile 3 adet ödül almış öğretmenler arasında ( $p=0.038$ ) ve 5 adet ve üzeri ödül almış öğretmenler ile 3 adet ödül almış öğretmenler arasında ( $p=0.001$ ) istatistiki anlamda fark olduğu görülmektedir. Yani  $p<0.05$  güven düzeyinde hiç ödül almamış öğretmenler ile 3 adet ödül almış öğretmenler ve 5 adet ve üzeri ödül almış öğretmenler ile 3 adet ödül almış öğretmenler arasında iletişim alt boyutundaki iş doyumları arasında anlamlı farklılık vardır ve hiç ödül almamış öğretmenlerin ve 5 adet ve üzeri ödül almış öğretmenlerin, 3 adet ödül almış öğretmenlere göre iletişim açısından iş doyumunu daha yüksek olmuştur. Diğer gruplar arasında ise  $p<0.05$  güven düzeyinde anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

Görsel sanatlar öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinde çalıştıkları okulda yılda yapılan etkinlik sayısı açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek için Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır (Tablo 15).

**Tablo 15**

*Öğretmenlerin çalıştıkları okullarda yılda düzenlenen sosyal etkinlik ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiye ait Kruskal Wallis tablosu*

Değişkenler	Yapılan Sosyal Etkinlik sayısı	n	$\bar{x}$	Ortalamalar Sırası	Serbestlik Derecesi	Ki-kare değeri	P
Yönetim	Hiç	10	4.10	83.75	4	15.527	.004*
	1 etkinlik	15	3.75	60.17			
	2 etkinlik	18	3.38	45.03			
	3 etkinlik	18	3.47	41.17			
	4 ve üzeri	44	3.61	51.67			

Öğretmenlerin iş doyumunu puanlarında öğretmenlerin çalıştıkları okulda yılda düzenlenen sosyal etkinlik sayısına bağlı olarak  $p < .05$  düzeyinde istatistiksel olarak sadece yönetim alt boyutunda farklılık bulunmuştur. Diğer alt boyutlardaki ve genel iş doyumunu ve puanlarında istatistiki açıdan öğretmenlerin çalıştıkları okulda düzenlenen sosyal etkinlik sayıları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Kruskal-Wallis testi sonucunda öğretmenlerin çalıştıkları okulda düzenlenen sosyal etkinlik sayıları ile iş doyumları arasında anlamlı farklılık bulunan, yönetim alt boyutunda hangi gruplar arasında farklılık olduğunu tespit etmek için One Way Anova ile Tamhane's T2 testi uygulanmıştır (Tablo 16).

**Tablo 16**

*İş arkadaşları, iletişim alt boyutlarında ve genel iş doyumunu ile öğretmenlerin çalıştıkları okulda düzenlenen sosyal etkinlik sayısı ilişkisini gösteren One Way Anova testi sonuçları*

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
Gruplar arası	4.031	4	1.008	4.204	.003
Çalışma Arkadaşları Gruplar içi	23.967	100	.240		
Toplam	27.998	104			

Tablo 17 incelendiğinde yönetim alt boyutunda çalıştığı okulda hiç bir sosyal etkinlik düzenlenmeyen öğretmenler ile 2 sosyal etkinlik yapılan öğretmenler arasında ( $p=0.020$ ), 3 sosyal etkinlik yapılan öğretmenler arasında ( $p=0.007$ ) ve 4 ve daha fazla etkinlik yapılan öğretmenler arasında ( $p=0.034$ ) istatistiki anlamda fark olduğu

görülmektedir. Okulda düzenlenen sosyal etkinliklerin öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde olumlu etkilere sahip olduğu söylenebilir.

**Tablo 17**

*Yönetim alt boyutunda iş doyumunu ile öğretmenlerin çalıştıkları okulda düzenlenen sosyal etkinlik sayısı ilişkisini gösteren Tamhane t2 testi sonuçları*

İş Doyumu Boyutu	Alt Düzenlenen Sosyal Etkinlik Sayısı	Düzenlenen Sosyal Etkinlik Sayısı	Ortalama Farklar	Standart Hata	P
Yönetim	Hiç	1 etkinlik	,35000	,17616	,459
		2 etkinlik	,72500*	,21133	,020
		3 etkinlik	,62778*	,15521	,007
		4 etkinlik ve üzeri	,49205*	,14028	,034

\* Aralarında fark olan gruplar

## Tartışma

Görsel Sanatlar öğretmenlerinin iş doyumlarının belirlenmesine yönelik yapılan ölçekte sorulan toplam 36 maddeden alınan cevaplar sonucunda genel iş doyumunu 3.44 olarak tespit edilmiştir. İş doyumunu ölçeği puanları değerlendirildiğinde 1-3 aralığı doyumsuzluğu, 4 ve üstü iş doyumunu ve 3-4 arası düşük iş doyumunu belirtmektedir. Bu değerlendirmeye göre görsel sanat öğretmenlerinin genel iş doyumunu düzeylerinin düşük olduğu söylenebilir.

İş doyumunu alt boyutlarında en düşük iş doyumunu “terfi” alt boyutunda 3.01 olarak çıkmıştır. Onu 3.31 ile “ücret” alt boyutu takip etmiştir. En yüksek iş doyumunu düzeyi için doğası alt boyutunda 3.84 olarak çıkmıştır. Bunu 3.79 ile “iletişim”, 3.76 ile de “çalışma” arkadaşları alt boyutu izlemiştir. Çalışmadan elde edilen iş doyumunu değerlerine bakıldığında bütün alt boyutlarda iş doyumunu düzeyi “iş doyumunu ölçeği puanlarına” göre 3-4 aralığında ve düşük iş doyumunu düzeyinde olduğu görülmektedir.

## SONUÇ

Trabzon ölçeğinde görsel sanatlar öğretmenlerinin iş doyumları ve öz-yeterlik düzeylerinin belirlendiği bu çalışma neticesinde aşağıda sıralanan sonuçlara ulaşılmıştır.

Görsel sanatlar öğretmenlerinin iş doyumunu ile cinsiyet, medeni durum, yaş, kıdem, buldukları okuldaki görev süreleri, girdikleri sınıflardaki ortalama öğrenci mevcudu, görev yaptıkları okul türü, okullarında yapılan toplantılara velilerin katılma oranı bir ayda okudukları mesleki yayın ve kitap sayısı değişkenleri arasında  $p<.05$  düzeyinde istatistiksel olarak bir farklılık bulunmamıştır.

Görsel sanatlar öğretmenlerinin iş doyumunu ile haftada girdikleri ders saati arasında iş süreçleri alt boyutunda, katıldıkları hizmet içi kurs veya seminer sayısı arasında ücret alt boyutunda, ceza durumları arasında yönetim alt boyutunda, aldıkları ödül sayısı arasında iş arkadaşları ve iletişim alt boyutunda, okullarında düzenlenen sosyal etkinlik sayısı arasında yönetim alt boyutunda  $p<.05$  düzeyinde istatistiksel olarak farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Genel iş doyumunda erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere göre daha memnun görünmektedir. İş doyumunu puanları ortalamaları dikkate alındığında hem erkek öğretmenlerin hem de kadın öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin en düşük olduğu alt boyut terfi imkânları olarak gerçekleşmiştir. Doyum düzeyinin terfi imkânları alt boyutunda en düşük gerçekleşmesi öğretmenlerin terfi imkânlarının yetersiz olduğu sonucunu göstermektedir.

Çalışma arkadaşları alt boyutu ele alındığında ise erkek ve kadın öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri ortalama puanları birbirine çok yakındır. Bu erkek ve kadın öğretmenlerin çalışma arkadaşları ile benzer şekilde etkileşime girdiklerini göstermektedir.

Genel iş doyumunda bekâr öğretmenler, evli öğretmenlere göre daha memnun görünmektedir. İş doyumunu puanları ortalamaları dikkate alındığında hem evli öğretmenlerin ( $\bar{x}=3.02$ ) hem de bekâr öğretmenlerin ( $\bar{x}=2.94$ ) iş doyumunu düzeylerinin en düşük olduğu alt boyut terfi imkânları olarak gerçekleşmiştir.

Yapılan analiz sonuçlarına göre, yaş değişkeninin  $p<.05$  güven düzeyinde hem genel iş doyumunu hem de alt boyutlardaki iş doyumunu açısından istatistiki anlamda bir farklılık olmadığı görülmüştür. Bunun nedeni olarak öğretmenlerin kariyer basamaklarının yaş ile ilintili olmaması ile maaş ve özlük hakları açısından da yeni göreve başlayan bir

öğretmen ile emekliliği gelmiş bir öğretmen arasında önemli bir farklılık bulunmaması olarak gösterilebilir.

Öğretmenlerin iş doyumunu puanlarında kıdem değişkenine bağlı olarak  $p < .05$  düzeyinde istatistiksel olarak bir farklılık bulunmamaktadır. Bunun nedeni, öğretmenlik mesleği açısından uzun yıllar çalışmanın iş doyumunu açısından bir farklılık oluşturmaması gösterilebilir. Kıdemi yüksek bir öğretmen ile göreve yeni başlamış öğretmen arasında, özlük hakları, ücret vb. konularda önemli farklılıklar yoktur. Bu durum kıdemin belirleyici bir değişken olmadığı sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Genel iş doyumunda lisede çalışan öğretmenlerin ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlere göre daha memnun olduğu görünmektedir. Bunun nedeni olarak liselerde girilen sınıflardaki öğrenci sayılarının daha az olması ile görsel sanatlar derslerinin seçmeli olması ve tercih eden öğrencilerin derse ilgilerinin fazla olması söylenebilir.

Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinde ceza alma durumları açısından  $p < .05$  düzeyinde istatistiksel olarak yönetim alt boyutunda anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır ( $p=0.008$ ). Yönetim boyutunda iş doyumunu ceza almayan öğretmenlerde ceza alan öğretmenlere göre daha yüksektir. Bunun nedeni ceza alan öğretmenlerin yönetimle yaşadıkları problemlerden kaynaklandığı söylenebilir.

### Öneriler

Çalışmada elde edilen sonuçlar ışığında aşağıdaki öneriler sıralanabilir.

Araştırma sonuçlarına göre ücret ve terfi alt boyutlarında iş doyumunu düzeyi düşük seviyelerde çıkmıştır. Öğretmenlerin ücret ve yükselme imkânlarının iyileştirilmesi iş doyumunu düzeylerinin yükselmesine yardımcı olacaktır.

Öğretmenlerin motivasyonunu artırıcı ödüllendirmeler yapılmalıdır. Belirlenecek ödüllendirme sisteminde şeffaf olunmalı, ölçütler açık ve net ortaya konulmalıdır. Ödüllendirme öğretmenlerin işlerine daha fazla önem vermelerine katkıda bulunarak onları iş doyumunu açısından iyileştirecek ve öz-yeterlik seviyelerini yükseltecektir.

Öğretmenlerin yeterliklerini artırıcı mesleki yayın ve kitapları takip etmelerini sağlamaya yönelik iyileştirmeler yapılmalıdır.

Okullarda birlikteliği sağlamaya yönelik sosyal etkinliklerin sayısı artırılmalı, bütün paydaşların katılımı sağlanmalı ve bu konuda idareciler organizasyonları desteklemelidir.

Araştırma Trabzon ili özelinde gerçekleştirildiğinden sonuçların daha güvenli olması açısından genişletilmesi ve farklı bölgelerdeki ve türlerdeki okullarda daha büyük örnekleme çalışılması faydalı olacaktır.

### **KAYNAKÇA**

- Akın, U., & Koçak, R. (2007). Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 51, 353-370.
- Akomolafe, M. J., & Olatomide, O. O. (2013). Job satisfaction and emotional intelligence as predictors of organizational commitment of secondary school teachers. *IFE Psychologia: An International Journal*, 21, 65-74.
- Aksoy, M., Apak, S., Eren, E., & Korkmaz, M. (2014). Analysis of the effect of organizational learning-based organizational culture on performance, job satisfaction and efficiency: A field study in banking sector. *International Journal of Academic Research Part B*, 6(1), 301-313. <https://doi.org/10.7813/2075-4124.2014/6-1/B.41>
- Avşaroğlu, S., Deniz, M., & Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 115-129.
- Aysan, F., & Bozkurt, N. (2004). Okul psikolojik danışmanlarının yaşam doyumu, stresle başa çıkma stratejileri ile olumsuz otomatik düşünceleri: İzmir ili örnekleme. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 6(9).
- Azar, I.A.S., Vasudeva, P., & Abdollahi, A. (2006). Relationship between quality of life, hardiness, self-efficacy and self-esteem amongst employed and unemployed married women in Zabol. *Iran J Psychiatry*, 1, 104–111.

- Brouwers, A., & Tomic, W. (2000). A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management. *Teaching and Teacher Education, 16*, 239-253.
- Brown, M. B., Hardison, A., Bolen, L. M., & Walcott, C. M. (2006). A comparison of two measures of school psychologists' job satisfaction. *Canadian Journal of School Psychology, 21*, 47-58.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P., & Malone, P. S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology, 44*(6), 473-490. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2006.09.001>
- Chamundeswari, S. (2013). Job satisfaction and performance of school teachers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 3*(5), 420-428. <https://doi.org/10.11591/ijere.v8i4.20264>
- Ekinci, Y. (2006). *İlköğretim okulu yöneticilerinin sosyal beceri düzeylerine göre öğretmenlerin iş doyumunu ve iş stresinin karşılaştırılması* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gaziantep Üniversitesi.
- Ertürk, S. (1975). *Eğitimde program geliştirme*. Hacettepe Üniversitesi Yayını.
- Günbayı, İ., & Tokel, A. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu ve iş stresi düzeylerinin karşılaştırmalı analizi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 3*(5), 77-95.
- Gürsel, M. (2007). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi: kavramlar süreçler ve Uygulamalar*. Eğitim Kitapevi.
- Haq, W. U., & Hasnain, M. (2014). Level of job satisfaction of school teacher in private sector of Bahawalpur (Pakistan). *Developing Country Studies, 4*(9), 152-158.
- Hodges, C. B. (2005). *Self-efficacy, motivational email, and achievement in an asynchronous mathematics course* [Doctoral dissertation]. Virginia Polytechnic Institute and State University.

- Høoigard, R., Giske, R., & Sundsli, K. (2012). Newly qualified teachers' work engagement and teacher efficacy influences on job satisfaction, burnout, and the intention to quit. *European Journal of Teacher Education*, 35(3), 347–357. <https://doi.org/10.1080/02619768.2011.633993>
- Izgar, H. (2008). Okul yöneticilerinde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 317-334.
- Karasar, N. (1995). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Sim Matbaacılık. [https://doi.org/10.1501/Egifak\\_0000000399](https://doi.org/10.1501/Egifak_0000000399)
- Buyukgoze-Kavas, Aysenur, & Duffy, Ryan & Oya, Yerin & Güneri, Kelsey & Autin. (2014). Job satisfaction among Turkish teachers: exploring differences by school level. *Journal of Career Assessment*. 22. 10.1177/1069072713493980.
- Keser, A. (2005). İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4, 77–96.
- Klassen, RM, Usher, EL., & Bong, M. (2010). Teachers' collective efficacy, job satisfaction, and job stress in cross-cultural context. *Journal of Experimental Education-JEXPEDUC*. 78. 464-486. <https://doi.org/10.1080/00220970903292975>
- Kumcagiz, H. & Ersanlı, E., & Alakuş, K.. (2014). Hopelessness, procrastination and burnout in predicting job satisfaction: a reality among public school teachers. *International Journal of Academic Research*. 6.(1), 333-339. <https://doi.org/10.7813/2075-4124.2014/6-1/B.45>
- MEB (2013). *Milli Eğitim İstatistikleri: Örgün Eğitim*. <http://sgb.meb.gov.tr/istatistik/>
- Mottet, T. P., Beebe, S. A., Raffeld, P. C., & Medlock, A. L. (2004). The effects of student verbal and nonverbal responsiveness on teacher self-efficacy and job satisfaction. *Communication Education*, 53(2), <https://doi.org/150-163.150-163.10.1080/03634520410001682410>
- Musenze, I. A., & Mayende, S. T. (2014). Delegation and job satisfaction: an evaluation of the relationship within Uganda's primary education sector.



*Global Journal of Human-Social Science*, 14(G1), 71–78.

<https://socialscienceresearch.org/index.php/GJHSS/article/view/100563/>

Özcan, Z. E. (2013). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumu (Niğde ili örneği)* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi.

Pillay, H., Goddard, R., & Wilss, L. (2005). Well-being, burnout and competence: Implications for teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 30(2), 21-31.

<https://doi.org/10.14221/ajte.2005v30n2.3>

Rahman, M. I., Parveen, R., Shahriar, S., & Anam, S. (2014). A study on the disparity between the job satisfaction of private and public-school teachers in Bangladesh. *Global Journal of Quantitative Science*, 1(1), 43-49.

Rani, R., & Rani, P. (2014). Influence of organizational climate of elementary schools on job satisfaction of elementary teachers. *International Journal of Science, Environment and Technology*, 3(2), 652 – 658.

Recepoğlu, E. (2008). Okul müdürlerinin mizah yeteneğinin öğretmenlerin iş doyumlarına etkisi. *Eğitim ve Bilim*. 33(150), 74-86.

Sağlam, F. (2007). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin derslerinde bilgi teknolojisi kaynaklarından yararlanma öz-yeterlikleri ve etki algılarının değerlendirilmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Yeditepe Üniversitesi.

Schubert-Irastorza, C., & Fabry, D., L. (2014). Job satisfaction, burnout and work engagement in higher education: A survey of research and best practices. *Journal of Research in Innovative Teaching*, 7(1), 37-50.

Skaalvik, E. M. & Skaalvik, S. (2014). Teacher self-efficacy and perceived autonomy: Relations with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion. *Psychological Reports*, 114(1), 68-77.

Spector, P. E. (1997). Job satisfaction: application, assessment, cause, and consequences. *California: SAGE Publications*, 1997.

Spector, P. E. Allen, T. D., Poelmans, S. A. Y., Lapiere, L. M., & Cooper, C. L. (2007). Cross-national differences in relationships of work demands, job

satisfaction, and turnover intentions with work family conflict. *Personnel Psychology* 60(4), 805-835.

Stearns, E., Banerjee, N., Mickelson, R., & Moller S. (2014). Collective pedagogical teacher culture, teacher–student ethno-racial mismatch, and teacher job satisfaction. *Social Science Research*, 45, 56-72.  
<https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2013.12.011>

Sünbül, A. M. (2007). *Öğretim ilke ve yöntemleri*. Çizgi Kitabevi.

Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167.

Tsigilis, N., Zachopoulou, E., & Grammatikopoulos, V. (2006). Job satisfaction and burnout among Greek early educators: A comparison between public and private sector employees. *Educational Research and Review*. 1(8), 256-261.

Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18.

Yelboğa, A. (2009). Validity and reliability of the Turkish version of the job satisfaction survey (JSS). *World Applied Science Journal*, 6(8), 1066-1072.